

ベトナム人日本語学習者の日系企業就職動機

——地元に残り日本語を活かす——

Motivations of Vietnamese Learners of Japanese for Employment in Japanese-affiliated Companies: Staying in the Local Area and Making Use of Japanese Language Skills

TRAN LAM THIEN NHI

トラン・ラム・ティエン・ニー

概 要

本研究は、ベトナム人日本語学習者 395 名を対象に、学習後の進路意識を調査した結果、約 6 割以上が日本への移住ではなくベトナム国内の日系企業での就職を希望していることを明らかにした。主な理由は「高収入」や「日本語能力を活かせる」といった経済・キャリア要因に加え、「家族の近くに住みたい」という家族要因であった。つまり、日本語は移住手段ではなく、地元でのキャリア形成の資本として解釈されることを示す。

キーワード：ベトナム人日本語学習者、日系企業、就職動機、移動行動

Abstract

This study surveyed 395 Vietnamese learners of Japanese language and found that more than 60% wished to work at Japanese companies in Vietnam rather than migrate to Japan. The main reasons included economic and career factors such as 'high income' or 'the opportunity to use Japanese language skills,' as well as family-related reasons such as 'wanting to live close to family.' In other words, the study indicates that the Japanese language is interpreted not as a means of migration, but as a form of capital for building a career locally.

Keywords : Vietnamese learners of Japanese language, Japanese-affiliated companies, employment motivation, migration behavior

はじめに

日本語は、ベトナムで最も広く学ばれている外国語の一つであり、英語に次いで人気がある（ベトナム教育訓練省、2023）。2003 年に開始された「中等教育における日本語教育施行プロジェクト」以来、日本語はベトナムの公教育制度において第

一外国語として導入されてきた。このプロジェクトは、ベトナムと日本の関係を深化させ、言語能力を向上させ、国家発展を支援することを目的としている（国際交流基金、2022）。2021 年までに、ベトナムでは 169,000 人以上が 629 の教育機関で日本語を学んでおり、5,600 人以上の教師がそれを支えている（国際交流基金、2021）。

日本語教育の急速な拡大は、日本の移民政策お

よび労働政策の解放と密接に関連している (Liu-Farrer, 2023)。これにより、ベトナムからの移住行動が促進され、日本の労働力不足を補うことに貢献している。2024 年 6 月の時点で、日本に在留するベトナム人は 60 万人を超えており、2012 年比で 11.5 倍に増加している。その多くは技能実習生、熟練労働者、または専門職として働いている (出入国在留管理庁, 2024)。それらの数字は、日本語習得が日本での就労や進学への希望と強く結びついていることを示している。

しかし、このようなマクロ的視点は、個々人の動機の複雑さを見落とす可能性がある。これまでの研究では、日本語を学ぶ主な理由として、キャリアアップや国家への貢献が強調され (Hashimoto, 2022)、日本への就労や留学を通して実現すると挙げられた。しかし、最近では、多くの学習者が必ずしも海外移動を目的としていないことが明らかになっている。この変化は、日本語学習の行為が主に海外移動の手段であるという従来の前提に疑問を投げかけている。

したがって本研究は、ベトナムの大学生および日本語学校の学習者における日本語学習を終了後の進路予定と、その理由との関係を再考することを目的としている。特に、「ベトナムにおける日系企業への就職希望」の理由を明らかにする。395 件のアンケート回答に基づく量的アプローチを用い、これらの傾向と要因が、変化する労働市場の動向、トランスナショナル企業の戦略、および学習者自身の人生目標 (キャリア形成、移住先) とどのように交差しているかを検討する。国内での就職志向や、グローバルな語学学習のローカルな解釈に焦点を当てることで、日本語教育の意味や学習者の移動行動がベトナムにおいてどのように変容しているのかについて新たな視点を提供する。そして、本研究の知見は、日本語教育政策、リクルート戦略、教育プログラムに対して広範な示唆を与えるものである。

本稿の構成は次の通りである。次章では先行研究のレビューと概念的枠組みを提示し、その後に研究方法、結果の提示と考察を行う。最後に、研究のまとめと今後の課題を述べる。

先行研究のレビュー

1. ベトナムにおける日本語教育の略史：日本語学習者増加現象との関連性

ベトナムにおける日本語教育の歴史は、両国間の社会的・政治的・経済的な関係と深く結びついている。初期において、日本のベトナムへの影響は主に思想的なものであり、20 世紀初頭には日本が近代化や植民地勢力への抵抗のモデルとして捉えられていた。この影響は次第に、ベトナムの経済発展やグローバル市場への統合の文脈の中で、より体系的な教育交流へと進化していった。

ベトナムにおいて、1940 年代ごろから日本人と取引などができる人材 (日本語話者) のニーズにより、日本語教育が初めて導入された。しかし、当時は日越交流がまだ促進されておらず、日本語が馴染みのない言葉にすぎなかった。この馴染みのない言葉が本気で注目されたのが 1986 年のベトナムドイモイ政策¹⁾が施行される時だった。これをきっかけに、市場経済化と社会改革を踏まえて、外国語教育政策を含む教育政策全般においても大きな改革が進められ、日本語教育活動が以前より活発にされてきたと挙げられる (坪田, 2017)。具体的に、2003 年に国家発展を支援しつつ、ベトナムとの関係を深化するため、日越両政府の合意により「中等教育における日本語教育施行プロジェクト」が設けられ、ハノイ市内の中学校で課外授業として開始された (山本, 2017)。2005 年から中等教育機関 (ベトナム各地の 8 中学校・合計 104 機関) において日本語が第一外国語として試行が始まった (国際交流基金, 2022)。そして、2007 年に日本語は中等教育で教えられる 5 つの公式的な外国語²⁾ の一つとなり、2008 年に高等学校卒業試験および大学入試の受験科目となった (ダオ, 2018)。要するに、日本語教育が 2000 年代ごろからベトナムの中等教育・高等教育における公式的な第一外国語科目として教えられてきたという。

2008 年から日越の相互理解・貿易・経済・友好関係を促進するなど両国における関係を深化することを目的として、「2008～2020 年期国家教育システムにおける外国語教育・学習プロジェク

ト」が開始され、日本語教育のブームを招き始まった。当時、ベトナムに進出する日系企業³⁾の増加とともに、日本語ができる人材採用ニーズも徐々に増えてきた。一方、技能実習制度など日本へ派遣する人材を育成するために、日本語教育の需要も次第に高まってきた。これを背景に、日本語が小学校3年生から高校までの10年間の教育が指定される学校で設定され、日本語学習者が増加するようになった。国際交流基金の調査によれば、日本語学習者数は約64,853人(2015年)から169,000人以上(2021年)上回り、6年間以内に2.6倍ほど伸びがかなり著しいといえる。さらに、2025年5月に石破茂内閣総理大臣がベトナムに訪問し、ベトナムの普通教育機関における日本語教育に関する枠組み合意や、半導体分野における人材育成の協力覚書を交わし、2025年7月から2034年までベトナム全国の小学校3年生から高校3年生を対象に日本語教育を実施することとなった(VIETJO、2025)。このように、日本語教育がベトナム全土の公立・私立教育機関の両方で導入・実施されることにより、国内の日本語学習者数は今後さらに増えると予想される。

2. 日本語学習動機：日本への労働と留学

前項で述べた日本語学習者数の増加現象は、両政府の教育に関する政策や経済発展政策などに左右されるように考えられる。しかし、これまでに日本語教育は公立教育において課外授業や第2選択科目と位置付けされても、日本語学習者数が増加した。同時に、私立学校(日本語学校、日本語教育センター)における学習者数の増加傾向も見られる。この現象を理解すること、とりわけ当事者の学習動機を理解することが必要不可欠である。

従来の研究において、ベトナムにおける経済的・制度的背景の変化とともに、日本語学習者が日本への留学を目的とする動機を強く持つ傾向を確認されている。ドイモイ政策が実施されてから、教育への投資が個々の成長に限らず国家の発展も繋がるため、国策において優先されるようになった(Nguyen、2024)。それに、ベトナムの経済発展とともに中層家庭が増えることで、国内における高等教育への進学率が高まるようになって

てきた。これは将来のキャリア形成や仕事の機会などを増やし、収入を最大化し、安定した生活を送るために投資する動向であると示される。しかし、近年では国内の高等教育システムが、グローバルな労働市場の変化する需要に対応できず(Le Huu Nghia、2019)、競争が激しいベトナム労働市場で就職できない(Tran、2015)と批判され、海外へ留学する若者が高まってきたと挙げられる。そして、前項で触れたように、日本とベトナムの歴史的な友好関係や日本語教育の普及などにより、日本への留学が徐々に盛んとなり、日本留学を目的として日本語を学習する傾向が強まってきた。証拠として、高等教育機関での日本語授業を第1外国語、または第2外国語の選択科目(場合によって必修科目)として実施されるようになり、他にも私立の日本語学校・日本留学斡旋業界(会社で日本語授業も実施)が各地(例：ホーチミン市、ハノイ市、ダナン市など)で次第に設立されるようになった(山本、2017)。要するに、ベトナム人の多くが日本留学し、将来の就職機会を増やすことを主な動機として、日本語学習を開始したと言える。

また、日本語学習者自身が労働のために日本に渡ることを明確な目的として学習を開始する傾向も報告されており、依然としてキャリア志向の動機が学習継続に重要な役割を果たしていることが示唆されている。2002年に日本とベトナム両国政府の合意のもと、「ビジネス人材育成」を目的にハノイとホーチミンで設立されたベトナム日本人材協力センターをはじめ、日本への就労・技能実習制度等による渡日を希望する学習者が多くなっており、現地での日本語教育の規模が段階的に広まってきた(岡本とQuyen、2022)。特に、日本で人材不足しているIT関係の専門職に勤めるために日本語を学び、来日するケースが多く見られたと発表している(Muranaka、2020)。このように、両政府側の経済・政治に関する政策からの影響で学習者を増やすように思われるが、学習者自身の経済状況の改善や知識アップなども主な動機として日本語学習を開始する要因に注目することが重要である。

一方、多くの先行研究では、ベトナムにおける日本語学習の主たる動機として、日系企業への就

職や転職、または職場内での昇進・昇給の実現が指摘されている (Hashimoto, 2022; Nguyen & Ho, 2023; Dong, 2020)。しかしながら、現実には日系企業への就職に至る事例は必ずしも多くなく、実際の従業員の多くは、元留学生や日本本社からの派遣者によって占められている (川崎ほか, 2021; 堀井, 2011)。この背景には、ベトナム国内の学生が日本の文化や日本型の職場環境に十分に適応していないこと、さらには日本での滞在経験を有する人材との競争が激しいことが一因として挙げられている (Ho, 2020)。この現象から、ベトナム人がベトナムでの日系企業に就職することを目的ではなく、日本への就労を目的として日本語学習を開始したと考えられる。

以上を踏まえると、日本語学習者の多くは、日本での就労や留学を通じた将来の就職機会の拡大、さらには職場における昇進・昇給といった目的を重視して日本語学習を開始しており、そのことが近年の日本語学習者増加の一因となっていると結論づけられる。しかし、経済発展や国際交流の進展、さらに国内における教育制度の改善が進むベトナムにおいては、日本語学習者を日本へ送り出し続けるかについて、再検討の必要がある。そこで本研究では、ベトナムの大学および日本語学校に在籍する日本語学習者を対象に、進路予定を考察し、その形成に影響を及ぼす要因を探索する。

3. ベトナムにおける日系企業就職に関する研究

日系企業就職に関する研究では、金銭重視度の高さによく注目している。Kim, Froese と Cox (2012) は、ベトナムにおける日系企業は基本的に国内系企業より高い給与水準を提供していることから、多くのベトナム人材を引き付けていると強調した。それに、ボーナスや保険などといった福利厚生に関する制度も整っているため、ベトナム国内の求職者の就職希望をさらに強まる。同様に、元留学生が帰国後に日系企業に就職を勧めたい理由のうち、賃金が高い要素にも注目した (堀井, 2011)。加えて、研修プログラムなどの機会もよく提供しているため、キャリアの発展が可能な職場として考えられ、それらに就職する希望が高まると挙げられた (柿沼と向, 2013)。他に、

学力を活かした仕事ができること、専門性を活かせることなどといった自己成長に繋がる要素もよく言及されたが、賃金の要素ほど強くないと指摘された。

次に、文化的価値観との適合性についても議論されている。ベトナム人は強い労働倫理 (仕事の中心性) や集団主義など、日本の企業文化と一致する価値観を共有することが多く、これらの企業に就職する傾向が強い (Kim, Froese and Cox, 2012)。ここで、仕事の中心性とは「仕事を自分の人生の重要な一部としてどの程度考えているか、また仕事が生産において果たす役割」と定義される。この調査結果によれば、仕事の中心性が高い、すなわち仕事を非常に重要視するベトナム人求職者は、日系企業により強く惹かれる傾向がある。これは、日系企業が、国際的なキャリア機会や挑戦的な職務環境を提供していると認識されており、それが仕事中心的な人々に魅力的に映るためである。

また、日本は集団の目標を個人の目標より優先する「集団主義的文化」で知られている。チームワークや協力を重視する日系企業の集団主義的な組織文化は、ベトナム人求職者の集団主義的価値観とよく一致していると主張されており、彼らがこうした企業により惹きつけられやすいことが示されている。ただし、ベトナム ($IDV^4) = 20$) が日本 ($IDV = 46$) よりも集団主義傾向が強い (Nguyen ほか, 2012)。これは、村や家族のようなコミュニティ的な繋がりや支え合いという伝統によるものである。

さらに、日本とベトナムはいずれも「忠誠・帰属」を重視する価値観を持つが、その感じ方や重視する対象が異なる (Nguyen ほか, 2012)。日本では「社会への忠誠」「長期勤続」「集団の一体性」が重視されるのに対し、ベトナムでは「個人の人格」「個人の関係性」が重視される傾向がある。このように、ベトナムは単純に「個人主義的な社会」と認識されがちだが、状況や文脈によって「集団主義」と「個人主義」が共存しており、日本と同様に「集団主義的文化」の側面を持つことが指摘されている。つまり、ベトナム人が日本人と類似した価値観を共有していることが背景に、多くのベトナム人が日系企業に就職する希望

を持つようになったと考えられる。

一方で、技術発展や国民のイメージといった象徴的なイメージは、職務特性（例：給与、昇進の機会、研修、個人の業績評価システムなど）といった道具的なイメージよりも、外国企業の魅力を予測する上で重要であると指摘している（Froese, Vo, and Garrett, 2010）。筆者の研究結果によれば、日本人がベトナム人求職者にとって内集団志向を持っているイメージがある。具体的に、日本人が傲慢で、ずる賢く、現地の人（ベトナム人）を排除し、自分たちの仲間としか付き合わないといった特徴を持っていると見なされたことがある。これは一つの壁として、日系企業で働く際によく直面していると指摘した。しかし、日本の技術進歩の世界的な認識がベトナムの求職者にとって日系企業の魅力にプラスの影響を与えているため、多くのベトナム人求職者を引き付けていると考えられる。

これらを踏まえると、日系企業への就職に関する従来の研究は、就職時に優先される経済的・文化的側面に注目し、ベトナムの文化や価値観が日系企業の特徴とどのように関連しているかを指摘してきた。しかし、日本語学習を終えた後に、日本への留学や就労ではなく、現地に留まり日系企業への就職を希望する理由については、十分に明らかにされていない。すなわち、日系企業への就職理由と日本への移動行動との関係性は、これまで焦点が当てられてこなかった。そこで、本研究では、この点に着目し、解明を試みる。

4. 企業就職希望を説明する概念的枠組み

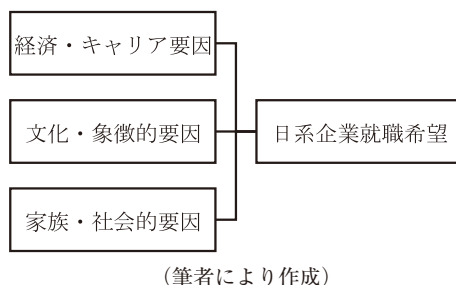


図1 日系企業就職希望に影響する要因枠組み

本研究は、「経済・キャリア要因」「文化・象徴的要因」「家族・社会的要因」に焦点を当て、ベ

トナム人（日本語学習者）が日系企業に就職したい理由を明らかにする。それぞれの要因の概念は次にまとめる。

(1) 経済・キャリア要因

本要因は、ブルデュー（1986）の文化資本の理論に基づいて設定したものである。求職者は、習得した日本語能力やその他のスキルといった文化資本を活用し、経済的資本（例：給料、ボーナス）や追加的な文化資本（例：仕事の経験、日本の文化、出張機会）を獲得する。Kim ほか（2012）は、日系企業がベトナムの内資企業に比べて高い給与水準や充実した研修制度を提供しており、それが多くのベトナム人材を惹きつけていると指摘した。よって、この文化資本から経済的資本・追加的な文化資本への転換過程は、日系企業への求職意欲を高める要因となるため、本研究では重要な要素として位置付ける。

(2) 文化・象徴的要因

Froese ほか（2010）は、社会心理学に基づき、ある国の人々に対するイメージ（国民的ステレオタイプ）が求職者の就職先選択に影響を及ぼすと指摘している。例えば、「アメリカ人は自己中心的」「ラテンアメリカ人は情熱的」「日本人は勤勉」といったイメージは世界的に広く共有されている。もし国民性イメージが就職意欲に影響を与えるのであれば、その影響は初期の就職選択においてより強く表れる可能性がある。特に、ベトナムに拠点を置く日本企業では、本社から派遣される駐在員が多い傾向にあるため、このような国民性イメージの影響が強まることが想定される。つまり、日本の国民性イメージが高く評価されていることが、ベトナム人の就職意欲を高める要因の一つであると仮定する。

(3) 家族・社会的要因

社会ネットワークも重要な要素としてここで捉えたい。ベトナムは、家族を大切にする社会通念がある（柴原、2015）。仮に家族との紐帯が強ければ、ベトナムに残る可能性が高くなる。それに、日本に親戚や友人などがいなければ、日本に行く意欲が弱くなる。

したがって、日系企業に就職したいという希望は、「経済・キャリア要因」「文化・象徴的要因」と「家族・社会的要因」が組み合わさって影

響していると仮定する（図1参照）。この組み合わせは、日系企業に就職したい理由と日本への移動（労働、留学）との関係性を理解するのに補う役割を果たしている。特に、「家族・社会的要因」は先祖との繋がりをどの程度存在するかを測ることができる。仮に、この繋がりが強ければ、日本への移動の傾向が弱くなる可能性が高い。

調査方法

1. 調査対象者

ベトナムの高等教育機関（大学）と日本語学校で日本語を学習しているベトナム人学生 395 名（男性 53 名、女性 338 名、その他 4 名）を調査対象とした。内訳は「大学で学習している学生」が 354 名、「日本語学校で学習している学生」が 41 名である。調査参加者の性別と所属機関は、以下に示すとおりである。

表 1 所属機関と性別のクロス集計表

		所属機関		合計
		大学 (2 校)	日本語学校 (1 校)	
性別	男子学生	39	14	53
	女子学生	312	26	338
	その他	3	1	4
合計		354	41	395

表 1 が示すように、性別では女性が多数を占めている。これは一般的に外国語学部において女性の志願者が多い傾向があること（加藤、2012）によるものであり、本研究において特別な偏りとして扱わない。

2. 調査時期と方法

調査は、2023 年 2 月から 3 月にかけて、ベトナムにおける大学（2 校）の日本語授業中に、授業担当教員に 20 分程度の時間を取っていただき行った。また、日本語学校（1 校）では休み時間中（15 分程度）に調査を行った。

調査方法は主にアンケート調査を行った。まず、日本語学習終了後の進路について考察した。全 4 選択肢を作成し、それぞれは（1）日本へ留

学する、（2）日本で仕事する、（3）ベトナムにおける日系企業に就職する、（4）その他。

次に、卒業後の進路の傾向を把握し、そのうちに最も選択された項目の背景、とりわけ動機を明らかにする。結果によれば、3 番（ベトナムにおける日系企業に就職する）が最も選択されたため、その理由をさらに調査を行う。この項目は全 9 選択肢を作成した。全 3 部構成で、内訳は以下のようになっている。特に、前項で述べた「経済・キャリア要因」「文化・象徴的要因」「家族・社会的要因」の概念に基づいて構成した。

- ①経済・キャリア要因：（1）給料が高い、（2）日本語能力を活用できる、（3）他のスキルを活用できる、（4）日本への出張機会がある
- ②文化・象徴的要因：（5）日本人が親切、（6）日本人の働き方を学べる
- ③家族・社会的要因：（7）家族の近くに住みたい、（8）日本に親戚がいない、（9）日本へ両親を呼び寄せできない

本研究の要因分類は、先行研究（Kim ほか、2012；Froese ほか、2010；柴原、2015 など）で示される主な就職要因を参考に、策定したものである。特に、それぞれの要因がどの境界領域に位置付けられるかという基準に基づき分類を行った。例えば、「日本への出張機会がある」要因は、文化的要素（例：日系企業は現地人社員の育成制度や職務ローテーション制度などを通じて研修を行う文化的特徴を持つ）も含むものの、多くの先行研究ではキャリア形成要因として扱われている。そのため、本研究では「経済・キャリア要因」として整理した。つまり、上記の分析枠組みは分析の為に設定したものであり、各要因を境界領域ごとに整理するための基準である。そして、その基準は先行研究を踏まえて策定したものである。

回答は必須選択項目として設定し、3 つ以上複数選択可能形式で行った。

本調査の倫理的配慮は所属している教育機関の規定に従い、許可を得た上、調査を行った。

結果と考察

本章では、ベトナム現地で行った調査の結果を

紹介する。第1セッションは、ベトナム人学生が日本語学習を終了した後の進路とその傾向を述べる。第2セッションは、第1セッションで明らかになった進路の傾向、すなわち最も選択された項目（ベトナムにおける日系企業への就職）の背景要因をアンケート調査結果に基づいて説明し、日本への移動意向との関連性はどのように位置づけるかを明らかにする。

1. 進路希望の傾向：日本語学習が終了した後、何をしたいですか？

日本語学習終了後の進路希望を調査した結果、「ベトナムにおける日系企業への就職」と回答した者が63%と最も多く、学習者の多くがベトナムにとどまり日系企業での就職を目指していることが明らかになった（図2参照）。次いで「日本への留学」が18%を占め、留学を目的として日本語を学ぶ学習者は多数ではないが、依然として一定の人気を保つ進路である。また、「日本への就労」は10%にとどまり、日本への就労を目的に日本語を学ぶ学習者は決して多いとは言えないが、依然として注目すべき進路の一つである。

今回の調査では、回答者の属性別に進路希望を分析した結果、いくつかの特徴的な傾向が見られた。まず、大学で日本語を専攻して学んでいる学生では「ベトナムにおける日系企業への就職」を希望する割合が70%を超え、日本語学校の短期

プログラムで学ぶ層（31%）よりも高い数値を示した。これは、大学教育が日本語学校よりも学生に具体的なキャリアパスを描いて、就職活動を支援しているからであると示唆している。

また、性別の観点から見ると、女性回答者の約56%近くが日系企業での就職を希望したのに対し、男性回答者では6%程度とわずかに低かった。この傾向は「日本への留学」と「日本への就労」を希望する割合と同様に見える。これらの差は統計的に有意とは言えないが、家庭の期待や育てられた環境に影響された個々のキャリア観の違いが反映されている可能性がある。特に、女性の割合が多いところから、日本はベトナム人女性に人気があると考えられる。

この結果は、従来「日本への就労や留学のために日本語を学習する」という一般的な理解に議論を引き起こすものである。近年ベトナムでは日系企業の進出が活発化し、日本人観光客の増加－2024年に約7万人がベトナム訪問した（Socialist Republic of Vietnam – Government News, 2025）－に伴い、日本語人材の需要が高まっていることを指摘されている（タムほか、2015）。同時に、国内で高い賃金や安定した雇用を提供する職場として注目されている。特にハノイやホーチミンなどの大都市部では、日本語能力を条件とする求人が増加しており、学習者が「移住ではなく国内での就職」という進路を選ぶ背景となってい

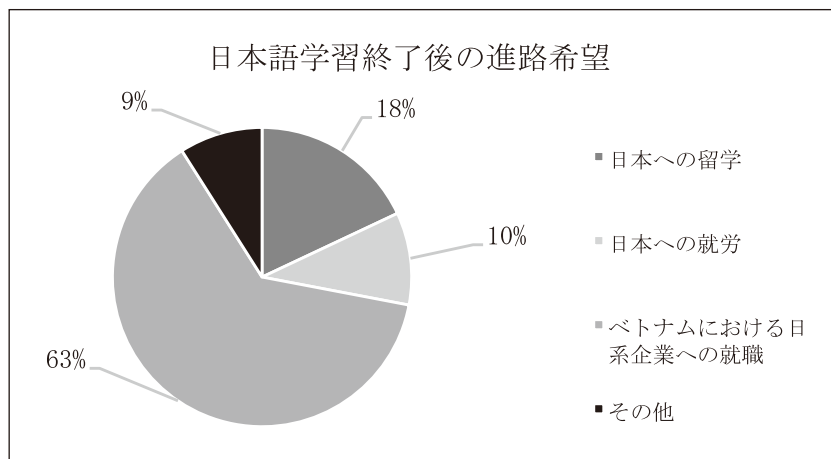


図2 ベトナム人を対象に日本語学習終了後の進路希望の調査結果
(2023年2月～3月収集)

る。堀井（2018）は、日系企業の東南アジアへの事業展開が進むにつれて、「将来のキャリア」のために日本語を学ぶ学習者が東南アジアで増加していることを明らかにした。

そして、その背景にある要因は日系企業に魅力があることである。例えば、山本と Dinh（2018）は、日系企業の魅力は、賃金や福利厚生をより充実させることに加え、従業員に研修制度や育成プログラムを理解させる点にあると指摘している。これは、ベトナム人日本語学習者の「スキルアップを図りたい」「安定した収入を得たい」「高い報酬をもらいたい」などといった希望に応えられるため、多くのベトナム人を惹きつけていると考えられる。つまり、ベトナムにおける日系企業はより魅力が高いため、日本語学習者の移動行動に影響を与えていると言える。しかし、家族や社会的関係などの要因が移動行動とどのように関係しているかはまだ明らかにされていない。次の章で、この点を含め、日本語学習者が日系企業に就職を希望する理由について述べる。

2. 日系企業志望理由

本説では、ベトナム人日本語学習者がベトナムにおける日系企業への就職を希望する理由を明らかにする。前項で示した概念的枠組みに基づき、「経済・キャリア要因」「文化・象徴的要因」「家

族・社会的要因」の三つの視点から調査を行い、その結果を図3に示しつつ考察を加える。

①経済・キャリア要因：高収入が依然として魅力がある

最も顕著に現れたのが経済・キャリアに関する動機である。「給料が高い」（174人）、「日本語能力を活用できる」（155人）、「他のスキルを活用できる」（148人）、「日本への出張機会がある」（123人）が挙げられ、これらの項目は、多くの学生が日系企業に対して安定した経済的基盤と自己実現の場を期待していることを示している。

特に「給料が高い」が最も選択されたことは、若者の就職動機において経済的要因が依然として中心的な位置を占めていることを裏付ける。近年のベトナム経済は堅調な回復と急速な成長を成し遂げており、2022年のGDP成長率は8.02%に達したと報告されている（藤田、2024）。しかし、それにもかかわらず、新卒者にとって高収入の職業機会は依然として限られている。その背景に、採用側がソフトスキルや職業経験などを重視する傾向があり、これらが新卒者はまだ十分に備わっていないことが挙げられる（Ai と Truong、2022）。そうした中で、日系企業は比較的に安定した給与水準を提示し、経験を求めず、新卒者を大歓迎する企業も多いため、ベトナム日本語学習者から魅力的に映ると考えられる。

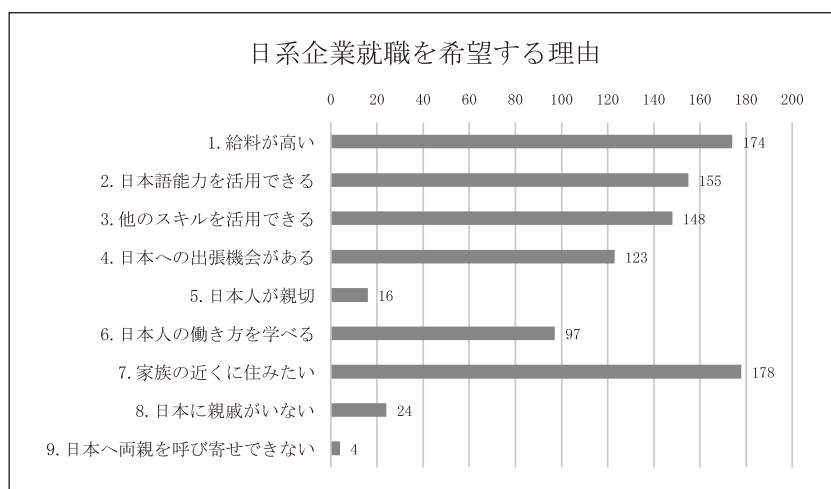


図3 ベトナム人を対象に日系企業就職を希望する理由の調査結果
(2023年2月～3月収集)

また、「日本語能力を活用できる」という項目の高さも注目に値する。ベトナム日本語学習者の多くは、日本語学習に相当な時間と労力を投資しており、その成果を日系企業で実際に活用したいという意識が強いことが言える。この傾向は、日本語学習が将来のキャリア構築に直結していることを意味する。さらに、「他のスキルを活用できる」という回答も多く、日系企業は専門知識や技術などを多面的に評価してくれる場として期待されていることを示している。これは、自己のスキルアップやキャリア志向の高まりを反映していると言える。

「日本への出張機会がある」理由も一定数の支持を得ており、日系企業は海外移動の機会を通して国際的な理解や経験やネットワーク構築などの場としての価値が示唆される。この機会は、単に経験にとどまらず、個人のキャリア形成における重要なステップとして捉えられている。よって、この要素は多くの学習者にとって魅力的なものとして作用していると考えられる。

②文化・象徴的要因：個々のキャリア意識に補完する象徴的な意味づけ

文化・象徴的要因には、「日本人が親切」(16人)、「日本人の働き方を学べる」(97人)が該当する。数としては経済的・キャリア要因と比べて少ないが、これらは学生の就職観や日本人に対するイメージを象徴的に表している。

「日本人の働き方を学べる」という回答は、日本社会に根付いた労働理念や企業文化などを積極的に学びたいという姿勢を示している。特に、日本企業における協調精神、仕事中心性、勤勉性を重んじる労働倫理(米田、2021)は、ベトナム人にとって自己のキャリア形成に役立つ資源として捉えられていると考えられる。すなわち、日系企業で身につけるこれらの労働特性は、文化資本として獲得されるものであり、この資本を得ることで、自らの職業的価値を高めることができるという意味を表している。

一方、「日本人が親切」という回答は比較的に少ないが、これは文化的要素が弱いわけではない。むしろ、経済的要因や家族関係要因と比べて優先度が低いため、数値的に目立たなかったと考えるのが妥当である。この項目は、日本人の良い

印象がベトナムで広まっており、日本人との人間関係や職場での安心感に期待する動機を反映している。

つまり、文化・象徴的要因は経済的要因より優先度が低く、日系企業に就職する動機へ影響する力が弱いが、質的には学習者のキャリア意識に補完し、象徴的な意味づけを与えているといえよう。

③家族・社会的要因：家族の存在が最も移動意思を左右する

最後に家族・社会的要因について検討する。ここには「家族の近くに住みたい」(178人)、「日本に親戚がいない」(24人)、「日本へ両親を呼び寄せできない」(4人)が含まれる。注目すべきは、「家族の近くに住みたい」が全項目の中で最も多く選ばれた点である。経済的要因を上回っていることは非常に重要であり、ベトナム社会における家族意識の強さを表している。

ベトナムでは、北部・南部を問わず、都市部や農村部の家族に共通して、伝統的家族の価値意識が重んじられ、家族集団の維持が尊重される傾向が歴史的に見られる(赤塚、2010)。もちろん、時代の変化に伴いライフスタイルの多様化が進み、家族がともに過ごす時間が減少している。しかしながら、家族意識を重んじる伝統的な文化は依然として根強く残っている。若者にとって、親の近くで生活することは心理的に安定した生活基盤をもたらすだけでなく、親に対する扶養や支援といった役割の遂行とも結びついている。そのため、家族の存在は学習者の移動意識をより強く影響を及ぼす傾向があると考えられる。

また、「日本に親戚がいない」「日本へ両親を呼び寄せできない」といった回答は少数であったものの、「家族の近くに住まない」という項目を補完する要素として捉えることができる。国内であれ海外であれ、家族意識を常に念頭において移動行動を決定する傾向が見られる。これは、国際的な移動の自由度が個人の希望だけでなく、制度的・家族的要因によって制約を受けることを意味している。したがって、移住先に親戚がいない場合や家族を同行させることができない場合には、海外移住を断念する可能性が高まると考えられる。

まとめ

今回の研究調査は、ベトナムで日本語を学ぶ学生 395 名を対象に、日本語学習後の進路意識を明らかにし、とりわけ「ベトナムにおける日系企業に就職したい」という志向の背景を分析した。その結果、回答者の約 6 割以上が日本への移住ではなく、地元での日系企業を希望していることがわかった。これは、日本語が単なる海外移動の手段ではなく、ベトナム国内でのキャリア形成や自己実現のための文化資本として解釈されることを示している。

就職希望の理由としては、「給料が高い」「日本語能力を活用できる」などの経済・キャリア要因が依然として最も強く、次いで「日本人の働き方を学べる」といった文化・象徴的要因、そして「家族の近くに住みたい」という家族・社会的要因が挙げられた。特に、家族意識が最も重んじられており、海外移住を抑制する傾向が見られた。ベトナム社会に根付く家族意識の価値観が、移動行動の決定に大きく影響を与えていることが確認された。

注目すべきは、本研究の回答者の約 85% が女性であり、性別構成が偏っている点である。この偏りが、「家族の近くに住みたい」という回答の高さに影響した可能性がある。先行研究でも、家族との繋がりに関する価値観は女性において相対的に強く表れる傾向が指摘されている (Baldassar, et al., 2017)。従って、本調査の家族要因の強さは、こうした性別に由来する特徴がサンプルに強く反映された結果である可能性が高い。加えて、男子学生に関するデータは十分ではなかったため、性別差に関する詳細な分析はできず、今後は男女間の価値観や動機の違いをより深く検証・比較する必要があると考える。

以上の結果は、「日本語を学ぶ理由は海外移住のためである」という従来の前提を見直す必要性を示唆している。ベトナム人日本語学習者は、家族の存在を重視しつつ、国内の労働市場の拡大と日系企業の進出を背景に、日本語を地元でキャリア形成の資本として活用している。このことは、日本語教育というグローバルな言語教育が、ロー

カルな文脈の中で新たな形を示していると言える。

今後の課題としては、次の 2 点に整理できる。第 1 に、本研究は記述的統計であるため、さらなる量的分析（因果関係の検証など）に加え、個々の意思決定過程をより深く理解するための質的研究を行うことである。第 2 に、ベトナム国内の日系企業の労働環境や採用条件などといった企業側の立場からの実態調査を行い、それらのニーズに対応できる教育施策を検討することである。本研究の知見は、日本語教育政策や企業の人材採用戦略に対して、地域社会に根ざした多様なキャリア形成支援に必要な参考資料として寄与する。

最後に本調査研究は、日本およびベトナム国内外の先行研究を参照しながら実施した調査である。本稿が、今後のベトナムにおける日本語学習研究の一助となることを期待する。

注

- 1) 「ドイモイ」の基本政策は、(1) 商品・市場経済の導入、(2) 民主主義の拡大、(3) 世界経済への参入である (山崎、1991)
- 2) 5 つの正式的な外国語は (1) 英語、(2) フランス語、(3) ロシア語、(4) 中国語、と (5) 日本語である (坪田、2017)。
- 3) 2023 年までに約 2,500 社前後の日系企業がベトナムに存在している (ジェトロ、2024)。
- 4) IDV は個人主義指数である。この数値が高ければ高いほど、その国の個人主義の傾向が高いという (Nguyen ほか、2012)

参考文献

- Ai, T.H., and Truong, T.N. (2022). The Reason Why the Unemployment Rate of College Graduates is Increasing: Case Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 9 (1), pp.19-25. https://www.researchgate.net/profile/Tran-Ai/publication/358128335-The_reason_why_the_unemployment_rate_of_college_graduates_is_increasing_Case_study_in_Ho_Chi_Minh_City_Vietnam/links/61f160188d338833e39852e0/The-reason-why-the-unemployment-rate-of-college-graduates-is-increasing-Case-study-in-Ho-Chi-Minh-City-Vietnam.pdf#page=2.45
- Baldassar, L., et al. (2017). The Vietnamese in

- Australia: diaspora identity, intra-group tensions, transnational ties and 'victim' status. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43 (6), pp.937-955. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1274565>
- Brotherhood, T. (2023). A Narrative Exploration of Agency in The Education-Migration Nexus. *Asia Pacific Education Review*. 24 (4), 633-645. DOI: 10.1007/s12564-023-09859-9
- Do, T.H., et al. (2023). The Impacts of Japanese Education Philosophy on Strong-Willed Patriotic Scholars in Vietnam in The Early Twentieth Century. *Russian Law Journal*. 10 (2s). <https://cyberleninka.ru/article/n/the-impacts-of-japanese-education-philosophy-on-strong-willed-patriotic-scholars-in-vietnam-in-the-early-twentieth-century/viewer>
- Dong, T.T.N., (2020). Japanese Language and Its Influence on Human Resources in Vietnam. *Journal of Critical Reviews*. 7 (14), pp.891-894. <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.14.157>
- Economic and Urban Newspaper (2016). Japanese language to be taught in Vietnam's primary schools. <https://hanoitimes.vn/japanese-language-to-be-taught-in-vietnams-primary-schools-12937.html> (2025 年 7 月 20 日参照)
- Froese, F. J., Vo, A., & Garrett, T. C. (2010). Organizational Attractiveness of Foreign - Based Companies: A country of origin perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (3), 271-281. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00510.xopen_in_new
- Hashimoto, K. (2022). Why Are You Learning Japanese? Vietnamese University Students' Perspectives on Work and Life between Vietnam and Japan. *Asian Studies Review*. 46 (4), 559-577. DOI: 10.1080/10357823.2022.2025577
- Immigration Services Agency (2024). Number of Foreign Residents as of The End of June 2024. https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00047.html?hl=en (2025 年 7 月 21 日参照)
- Japan Foundation (2021). 2021endo kaigai nihongo kyoikukikan chosa. <https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/result/survey21.html> (accessed on July 20, 2025)
- Japan Foundation (2022). As Japanese-Language Learners are Growing in Asia, Responding to the Diversifying Learning Motives There. <https://jpf50.jpf.go.jp/en/story/responding-to-the-diversifying-learning-motives-there/> (2025 年 7 月 20 日参照)
- Kim, S., Froese, F.J., and Cox, A. 2012. Applicant attraction to foreign companies: The case of Japanese companies in Vietnam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 504 (4), pp.439-458
- Le Huu Nghia, T. (2019). Motivations for studying abroad and immigration intentions: The case of Vietnamese students. *Journal of International Students*, 9 (3), 758-776. <https://doi.org/10.32674/jis.v0i0.731>
- Liu-Farrer, G., et al. (2023). Immigration and Labor Shortages: Learning from Japan and The United Kingdom. *Asian and Pacific Migration Journal*. 32 (2), 336-361. <https://doi.org/10.1177/01171968231188532>
- Muranaka, A. 2020. Beyond blue ocean? The roles of intermediaries in the cross-border labour market between Japan and Vietnam. *Global Networks*, 22 (3), pp.345-579. https://doi.org/10.1111/glob.12356open_in_new
- Nguyen, M.H., and Ho, L.T.X.T. (2023). Japanese Language Learning Motivation through Interaction with Native Speakers: A Case Study. *Hong Bang International University Journal of Science*. 14, pp.53-60. <https://doi.org/10.59294/HIUIS.VOL.4.2023.386>
- Nguyen, T.D.N., et al. (2012). Can Efficient Technology Transfer be Achieved through a Hybrid Corporate Culture? A Study in Japanese Manufacturing Subsidiaries in Vietnam. *International Journal of Business and Management*, 7 (7), pp.24-39. <https://pdfs.semanticscholar.org/fe89/94d23b789b25f85abd400ccdff68d615264b.pdf>
- Nguyen, T.A., (2024). The Internationalization of Higher Education in Vietnam: Impacts of Study Abroad Programs. *Sustainable Development Goals Series*. Pp.183-207. https://doi.org/10.1007/978-981-97-0775-1_10
- Social Republic of Vietnam – Government News (2025). Thúc đẩy lượng khách du lịch hai chiều giữa Việt Nam - Nhật Bản. <https://baohinhphu.vn/thuc-day-luong-khach-du-lich-hai-chieu-giua-viet-nam-nhat-ban-102250522163150379.htm>. (2025 年 9 月 23 日参照)
- Tran, T. T. (2015). Is graduate employability the 'whole-of-higher-education-issue'? *Journal of Education and Work*, 28 (3), 207-227. <https://doi.org/10.1080/02679143.2015.1058888>

- doi.org/10.1080/13639080.2014.900167
- VIETJO (2025)「小学校3年生から日本語を「第1外国語」に、全国の一部学校で」<https://www.viet-jo.com/news/social/250506225234.html> (2025年7月27日)
- ジェトロ (2024)「在ベトナム日系企業、「非日系市場」への営業強化～競争激化で黒字企業の減少続く」<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2024/2262dc38873bfa80.html> (2025年7月27日参照)
- ダオ・ティ・ガー・ミー (2018)「ベトナムにおける日本語教育の事情—現代と今後の期待—」『日本語教育学会』
- タム、ほか (2015)「ベトナムにおける日本語教育と日本研究の動き」『日越交流における歴史、社会、文化の諸課題』249～258頁
- 伊藤祐 (2020)「在日ベトナム人大学院生の日本語学習の動機づけ—L2 Self Motivational System 論からのアプローチ—」『The OIJ Journal of Arts and Sciences』92～99頁
- 加藤里美 (2012)「ベトナムにおける大学生の日系企業への意識—ハノイ国家大学・日本語学科を対象に—」『日本経営診断学会論集』12号、124～133頁
- 坪田珠里 (2017)「社会主義国家ベトナムの日本語教育政策の変遷とその目的 (1945年～1991年)」『日本語教育』168号、40～54頁
- 堀井恵子 (2011)「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究—ベトナム ハノイの日系企業などへのインタビューからの考察—」『武蔵野大学文学部紀要』12号、61～74頁
- 堀井恵子 (2018)「東南アジアの高等教育機関におけるビジネス日本語教育の現状と課題—カンボジア、インドネシア、ベトナム、マレーシアの調査から—」『Global Studies』2号、13～26頁
- 山崎勝 (1991)「ベトナムにおける社会主義国家建設と「ドイモイ」政策の歴史的意義」『創大アジア研究』121～139頁
- 山崎、ほか (2021)「ベトナムにおける日本語教育と人材供給に関する一考察」『長崎外大論業』25号、10～24頁
- 山本公平 (2017)「ベトナムにおける日本語学校の経営存続に関する一考察—ドンズー日本語学校を中心に—」『広島経済大学経済研究論集』40巻、2・3号、29～40頁
- 山本公平と Dinh Thi Kim Thoa (2018)「ベトナム南部における日本語学習者の就業意識に関する調査報告—大学生及び日本語学校学生の比較から—」『広島経済大学経済研究論集』40巻、4号、75～83頁
- 岡本輝彦と Quyen Nguyen Nhu (2022)「ベトナムの大学日本学科における日本語教育の現状と課題—ホンバン国際大学を中心に—」『中国学園紀要』21号、197～204頁
- 柴原君江 (2015)「高齢化が進むベトナムにおける家族の役割認識」『田園調布学園大学紀要』10号、153～178頁
- 柿沼英樹と尹向 (2013)「ベトナム・中国における大学生の企業選好の比較」『KUASU 次世代研究プロジェクト最終成果報告書』
- 米田幸弘 (2021)「日本人の働く意味の変化」『日本労働研究雑誌』
- 藤田麻衣 (2024)「第6章ベトナム経済と日本——新たな挑戦と変化への対応を——」『ASEANと日本——変わりゆく経済関係——』173～204頁
- 赤塚俊治 (2010)「ベトナムの世代間における家族意識に関する研究—都市部と農村部の調査に基づく考察—」『東北福祉大学研究紀要』34号、121～138頁